

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. PLN (PERSERO) PUSAT
PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

**Oleh :
Fatih Farras Faruqi
NRP : 143010258**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PLN (PERSERO) PUSAT PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)

Oleh :

Fatih Farras Faruqi
NRP : 143010258

Menyetujui
Tim Pembimbing

Tanggal

Pembimbing

Penelaah

(Dr. Drs, In Firmansyah, M.Sc)

(Ir. Edi Gunadi, MT)

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr.Ir.M.Nurman Helmi, DEA.

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. PLN (PERSERO) PUSAT
PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)**

FATIH FARRAS FARUQI

NRP: 143010258

ABSTRAK

PT PLN (Persero) PUSHARLIS Unit workshop dan Pemeliharaan III-Bandung, merupakan bengkel listrik yang memberikan pelayanan pembuatan dan perbaikan alat-alat listrik yang berfungsi sebagai pemasok material dan alat-alat perlengkapan lainnya bagi kebutuhan PT. PLN pusat, baik yang sifatnya produktif langsung maupun perbaikan. Berdasarkan temuan dilapangan masih ditemukannya ketidakseimbangan antara kemampuan skill individu yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan atau belum sesuai dengan bidang pekerjaannya. hal ini terjadi karena kemampuan yang dimiliki oleh karyawan masih bisa dibilang belum sesuai dengan batas kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain factor kompetensi, masalah yang sedang dihadapi perusahaan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menjelaskan mengenai hubungan antara atasan dan bawahan. Berdasarkan temuan dilapangan masih ditemukannya masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagai mestinya. Selain itu, adanya karyawan yang masih tidak mengerti arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan dan masih ditemukannya karyawan bekerja dalam keadaan terlalu santai. Berdasarkan hal tersebut dalam mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel diatas maka digunakanya metode analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari factor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Sumberdaya manusia, Kompetensi, Kepemimpinan transformasional, Kinerja, Analisis regresi linier berganda

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. PLN (PERSERO) PUSAT
PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)**

FATIH FARRAS FARUQI

NRP: 143010258

ABSTRACT

PT. PLN (Persero) Pusharlis Workshop and Maintenance unit III- Bandung, is an electrical workshop that provides manufacturing and repairing electrical equipment that functions as a material supplier and other equipment for the needs of PT. Central PLN, both those that are direct productive or repair. Based on the findings in the field, there is still an imbalance between the ability of individual skills possessed by employees with the work or not in accordance with the field of work. This happens because the capabilities possessed by employees can still be said not in accordance with the criteria that have been determined by the company. In addition to the competency factor, the problem facing the company is transformasional leadership. Transformational leadership essentially explains the relationship between superiors and subordinates. Based on the findings in the field, it was still found that the quality of the tasks assigned to the employees was still low so that the tasks given by the leadership were not delivered properly. In addition, there are employees who still do not understand the directives given by the leadership and employees are still found working in a relaxed situation. Based on this in knowing how much influence the variables above, the multiple linear regression analysis method is used. To find out whether or not the influence of these factors on employee performance.

Key words = Human resources, competence, transformational leadership, performance, multiple linear regression analysis.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	3
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I PENDAHULUAN.....	I-7
I.1 Latar Belakang Masalah.....	I-7
I.2 Perumusan Masalah	I-9
I.3 Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah.....	I-10
I.4 Pembatasan dan Asumsi.....	I-11
I.5 Lokasi Penelitian	I-11
I.6 Sistematika Penulisan Laporan.....	I-11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	II-Error! Bookmark not defined.
--	--

II.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	II-Error! Bookmark not defined.
II.1.1 Lingkup MSDM	II-Error! Bookmark not defined.
II.1.2 Perencanaan SDM	II-Error! Bookmark not defined.
II.2 Kompetensi	II-Error! Bookmark not defined.
II.3 Kepemimpinan Transformasional	II-Error! Bookmark not defined.
II.4 Kinerja.....	II-Error! Bookmark not defined.
II.5 Hubungan Antar Variabel Terhadap Kinerja	II-Error! Bookmark not defined.
II.5.1 Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja	II-Error! Bookmark not defined.
II.5.2 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja.....	II-Error! Bookmark not defined.
II.6 Perbandingan Penelitian Sebelumnya	II-Error! Bookmark not defined.

BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH.....	III-Error! Bookmark not defined.
--	---

III.1 Rancangan Penelitian	III-Error! Bookmark not defined.
III.2 Populasi dan Sampel	III-Error! Bookmark not defined.
III.3 Teknik Pengumpulan Data	III-Error! Bookmark not defined.
III.4 Variabel Penelitian	III-Error! Bookmark not defined.
III.4.1 Uji Validitas	III-Error! Bookmark not defined.
III.4.2 Uji Reliabilitas	III-Error! Bookmark not defined.
III.5 Data Yang Digunakan Dalam Penelitian ...	III-Error! Bookmark not defined.
III.6 Teknik Pengolahan dan Analisis.....	III-Error! Bookmark not defined.
III.6.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	III-Error! Bookmark not defined.
III.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	III-Error! Bookmark not defined.
III.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	III-Error! Bookmark not defined.
III.7.1 Uji T (Parsial)	III-Error! Bookmark not defined.
III.7.2 Uji F (Simultan)	III-Error! Bookmark not defined.
III.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	III-Error! Bookmark not defined.

BAB IV TEMUAN DAN BAHASAN	IV-Error! Bookmark not defined.
--	--

IV.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.4 Job Desk	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.5 Tata Letak Perusahaan.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.6 Pengolahan Data	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.7 Penentuan Ukuran Sampel Pada Penelitian	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.7.1 Karakteristik Responden Dalam Penelitian	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.8 Hasil Uji Validitas data dan Realibilitas Data	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.8.1 Variabel Kompetensi	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.8.2 Variabel Kepemimpinan.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.8.3 Variabel Kinerja.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.9 Uji Asumsi Klasik	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.9.1 Uji Normalitas	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.9.2 Uji Multikolinearitas.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.9.3 Uji Heteroskedastisitas	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.9.4 Uji Autokorelasi.....	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.10 Uji Regresi Linier Berganda	IV-Error! Bookmark not defined.
IV.11 Pengujian Koefisien Determinasi.....	IV-Error! Bookmark not defined.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....V-Error! Bookmark not defined.

V.1 Analisis Data	V-Error! Bookmark not defined.
V.1.1 Analisis Deskriptif	V-Error! Bookmark not defined.
V.1.2 Uji Validitas	V-Error! Bookmark not defined.
V.1.3 Uji Realibilitas	V-Error! Bookmark not defined.
V.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	V-Error! Bookmark not defined.
V.2 Analisis Regresi Linier Berganda	V-Error! Bookmark not defined.
V.3 Uji Hipotesis	V-Error! Bookmark not defined.
V.3.1 Uji Parsial (Uji T)	V-Error! Bookmark not defined.
V.3.2 Uji Simultan (Uji F)	V-Error! Bookmark not defined.
V.4 Koefisien Determinasi	V-Error! Bookmark not defined.
V.4.1 Simultan	V-Error! Bookmark not defined.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... VI-Error! Bookmark not defined.

VI.1 Kesimpulan	VI-Error! Bookmark not defined.
VI.2 Saran.....	VI-Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai pengerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Di era saat ini diperlukanya sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif serta dapat berkontribusi secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Perusahaan harus dapat memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia sendiri guna dapat tercapainya visi dan misi yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Untuk menjalankan roda bisnis yang ada pada perusahaan diperlukanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan skill atau kompetensi yang baik guna mendorong proses produksi pada suatu perusahaan. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efesien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menjalankan organisasi pada suatu perusahaan diperlukanya sosok pemimpin yang dapat sebagai contoh untuk para bawahanya. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena tidak hanya sebagai perintah tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi para bawahanya agar dapat tetap dijalan yang benar. Pada hakikatnya, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun kelompok, kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh manusia, suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau gagal sebageian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Hakikat mempengaruhi dari kepemimpinan ini mengacu pada sebuah keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dan

keberhasilan perusahaan pun ditunjang oleh kinerja karyawan yang dimilikinya Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Pelaksana Produksi dan *Workshop* III Bandung Jawa Barat, merupakan bengkel listrik yang memberikan pelayanan pembuatan dan perbaikan alat-alat listrik yang berfungsi sebagai pemasok material dan alat-alat perlengkapan lainnya bagi kebutuhan PT. PLN pusat, baik yang sifatnya produktif langsung maupun bersifat perbaikan atau *service* sehingga dapat mengurangi biaya biaya pengeluaran, mengurangi ketergantungan sarana perlengkapan listrik dari pihak luar atau swasta. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perbaikan dimana proses bisnis didalamnya sebagian besar dikerjakan manual diperlukan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur / pelayanan jasa tidak bisa dipungkiri bahwa sumberdaya manusia yang dimiliki dituntut memiliki kompetensi yang baik, baik dalam kemampuan individu maupun dari motivasi dan etos kerja karyawan itu sendiri. Lemahnya Kemampuan dan keterampilan individu kerja disebabkan oleh kesehatan fisik dan jiwa individu bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerja. Selain hal tersebut terdapat faktor yang dapat menimbulkan lemahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yaitu motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja, motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama selanjutnya. seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kebutuhan tersebut timbul

akibat adanya berbagai hubungan, kebutuhan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial-ekonomis dan sosial psikis.

Dalam roda bisnis yang dijalankan oleh PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (Pusharlis) tidak terlepas dari sosok pemimpin yang memimpin sebuah organisasi ataupun perusahaan. faktor kepemimpinan tranformasional, kepemimpinan tranformasional pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin memiliki kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan mendorong kearah kepemimpinan bersama. Hal tersebut secara langsung dapat menstimulus atau menggiatkan pimpinan atau bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Kompetensi dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharis Bandung”**

I.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.
2. Bagaimanakah pengaruh faktor kepemimpinan Tranformasional terhadap

kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.

3. Bagaimanakah pengaruh faktor kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung

I.3 Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.
2. Mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.
3. Mengetahui pengaruh faktor kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.

Manfaat dari penelitian ini nyaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari pembahasan ini nantinya dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.

2. Bagi Peneliti

Meningkatkan dan memperdalam ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berpotensi menyebabkan turunya tingkat persentase kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.

I.4 Pembatasan dan Asumsi

Dalam menganalisis masalah tersebut diperlukanya batasan dan asumsi yaitu sebagai berikut:

Batasan masalah nyaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan dibagian produksi di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.
2. Responden yang dijadikan objek penelitian merupakan pekerja aktif di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.
3. Aktifitas-aktifitas diperusahaan berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung.

Asumsi masalah nyaitu:

1. Jumlah pekerja aktif di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis Bandung bersifat tetap

I.5 Lokasi Penelitian

PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Pusharlis berlokasi di Jalan Banten No. 10 Kebonwaru, Batununggal Kota Bandung, Jawa Barat

Telp: 022-7236791

Fax: 022-7236794

Email: purhalis@pln.co.id

I.6 Sistematika Penulisan Laporan

Penyusunan laporan penelitian dibuat secara sistematis sehingga mudah dipahami dalam penyajiannya. Sistematika penulisan dilakukan mulai dari gejala- gejala yang timbul pada perusahaan. Adapun sistematikan penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan gambaran mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, pembatasan dan asumsi, lokasi

penelitian serta sistematika penulisan.



BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori manajemen sumber daya manusia, lingkup msdm, perencanaan msdm, kompetensi, kepemimpinan transformasional dan hubungan antar variabel

BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH

Pada bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam memecahkan masalah yang akan diteliti. Dimana dalam bab ini dibagi kedalam beberapa tahap yaitu rancangan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan dan analisis.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang data yang sebelumnya diperoleh atau dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan metode yang sebelumnya sudah ditentukan.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai analisis yang sudah didapatkan berdasarkan data yang sebelumnya didapatkan kemudian diuraikan secara terperinci.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari keseluruhan masalah yang sudah diolah yang kemudian hasil dari analisis tersebut dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi. Irham (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Alfabeta
- Hani. Handoko. T (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta BPFE,
- Hasibuan, Malayu S. P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Komariyah Imas. Emron Edison. Yohny Anwar (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak. Payaman J (2005), *Manajemen dan Evalusai Kerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Drs. Bintoro. M. T & Drs. Daryanto (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta. Penerbit: Gava Media.
- Wahhjosumidjo (1991), *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Suyadi Prawirosentono (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tinneke E. M (2015), *Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Manado*.
- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno (2008), *Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pet International Wiratama Indonesia*.
- Dhea Perdana Coendraad (2015), *Pengaruh Fungsi Kepimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (DJEBTKE)*.
- Sugiyono. P. D (2017), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Bass (1985), *Kepemimpinan Transformasional Dengan Empat Dimensi*: Bandung Alfabeta
- Widodo (2007), *Kinerja Karyawan Dapat Diukur Dengan Menggunakan Empat Indikator*, Bandung: Alfabeta
- Nur Insan (2019), *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris diperusahaan*. Bandung: Alfabeta
- Duwi Priyatno (2018), *Panduan SPSS Oleh Data*, Yogyakarta: Andi